

## **IMPLEMENTASI MANAJEMEN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA GLOBALISASI MASYARAKAT EKONOMI ASIA (MEA)**

**Suhairi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Suhairi@uinsu.ac.id

### ***Abstract***

Changes in the globalization of the ASEAN economic community, we are ready not to be prepared to face in the pattern of internal and external environmental changes globally in ASEAN where the Asian economy is determined by free markets or mutual competition to grab the market at the top level globally agreed by ASEAN countries before. The Indonesian government must be able to focus and care for human resources, especially local employment (employee empowerment) with the quality of the workforce in line with the needs of the competitive advantage of the organization / company. For this reason, the parties involved in terms of government, education and society are moreover discouraged or design programs in the future, one of which is to re-audit resources that have standardized other countries, so that regional competition is beneficial for our country.

**Keywords:** Implementation, Audit SDM, Management SDM

### **Abstrak**

Perubahan globalisasi masyarakat ekonomi ASEAN, siap tidak siap harus kita hadapi dalam pola perubahan lingkungan dari internal maupun eksternal secara global dibenua ASEAN dimana perekonomian Asia ditentukan pasar bebas atau saling persaingan merebut pasar ditingkat papan atas secara global yang disepakati negara-negara ASEAN sebelumnya. Pemerintah Indonesia harus bisa fokus dan peduli pada sumber daya manusia terutama ketenagakerjaan lokal (Employee empowerment) dengan di imbangi kualitas tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan keunggulan bersaing organisasi/perusahaan. Untuk itu pihak yang terkait dari segi pemerintah, pendidikan serta masyarakat terlebih dahulu wacana atau merancang program kedepan salah satunya mengaudit kembali sumber daya yang memiliki standarisasi negara-negara lain, sehingga persaingan secara regional menguntungkan bagi negara kita.

**Kata Kunci:** Implementasi, Audit SDM, pengelolaan SDM

### **Pendahuluan**

Implementasi menyambut kedatangan era globalisasi Masyarakat Ekonomi Asia -MEA, Indonesia termasuk salah satu wilayah benua ASIA yaitu menjadi anggota kelompok Masyarakat Ekonomi Asean, tentu indonesia sendiri mengambil kesempatan ini dan mendeklarasi untuk bergabung dalam integrasi

ekonomi ASEAN tidak hanya yang bersifat internal di dalam negeri tetapi terlebih lagi persaingan dengan negara sesama ASEAN dan negara lain di luar ASEAN seperti pembisnis China dan India. Hal ini membuat Indonesia harus berusaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan jiwa saing tenaga kerja Indonesia agar mampu bertahan ditengah globa MEA yang akan datang. Pemerintah Indonesia harus bisa fokus dan peduli pada masalah tenaga kerja dan segera berbenah untuk menciptakan iklim yang kondusif untuk mempercepat gerakan pertumbuhan perekonomian melalui sumber daya manusia. Implementasi pembenahan SDM tersebut dapat dikontribusikan dengan melalui peningkatan pendidikan yaitu: *hardskill* dan *softskill*, melalui kegiatan pelatihan kepada tenaga kerja, menyediakan fasilitas yang memadai, pembenahan struktur ketenagakerjaan di Indonesia, dan lain – lain akan mendorong kualitas tenaga kerja. Saat negara memiliki daya saing yang tinggi dan mampu berkompetisi di kancah regional dan global maka dapat dipastikan ketenagakerjaan yang dimiliki telah mampu mencapai standarisasi dan memiliki reputasi yang baik yang tentunya akan menguntungkan negara. Dengan demikian, kita harus berusaha dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengejar ketertinggalan dari negara-negara lain, khususnya di kawasan ASEAN.

Pengembangan SDM juga dalam rangka menciptakan Salah satu strategi yang menggunakan dukungan teori-teori ini adalah *Quality Control Circle* atau Gugus Kendali Mutu (GKM). GKM adalah suatu sistem dalam manajemen usaha yang bertujuan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan mutu produksi agar daya saing produk meningkat. Sistem ini fleksibel diaplikasikan dalam sektor industri apapun. Pelaku usaha yang handal agar mampu menghasilkan produk yang berkualitas serta mampu menghasilkan produk sesuai standard dalam penerapan teknologi produksi dan inovasi produk untuk menghasilkan produk yang berdaya saing tinggi serta mampu membuat kemasan produk yang menarik dengan harga terjangkau sehingga produk Indonesia tidak kalah saing dengan prdoduk dari negara-negara ASEAN. Pentingnya sektor pendidikan untuk menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN, karena MEA dibagi menjadi tiga cluster yakni cluster ekonomi, cluster politik keamanan, dan cluster sosial budaya. Sektor pendidikan berperan penting di bidang Sumber Daya Manusia, sehingga diharapkan SDM Indonesia bisa membangun kedepan lebih baik, tetapi juga pengasahan keterampilan dan kemampuan skill yang harus diperkuat. Sementara,

salah satu tantangan besar dunia pendidikan nasional adalah menanamkan kesadaran kolektif sebagai bangsa yang perlu berjuang keras untuk mencapai kemajuan, mengejar ketertinggalannya dari negara-negara lain dalam banyak aspek. Kemampuan bersaing tenaga SDM tenaga kerja Indonesia harus ditingkatkan baik secara formal maupun informal. Untuk itu, Indonesia harus dapat meningkatkan kualitas tenaga kerjanya sehingga bisa digunakan baik di dalam negeri maupun intra ASEAN, untuk mencegah banjirnya tenaga kerja terampil dari luar.

Untuk meningkat tanggung jawab pada setiap ketenagakerjaan dalam usaha penciptaan nilai tambah, pengelolaan SDM harus menjadikan pemberdayaan karyawan (*Employee empowerment*) sebagai dasar perumusan program dalam bidang SDM dan pelaksanaannya. Fungsi SDM memiliki peranan dan tanggungjawab penting dalam memasok SDM yang memenuhi kualifikasi (kompetensi, loyalitas dan etos kerja yang tinggi) sesuai dengan kebutuhan keunggulan bersaing perusahaan. SDM Merupakan aset bagi negara dalam menjalankan strategi bersaing dan pencapaian tujuan pertumbuhan perekonomian negara. Untuk memperoleh SDM yang berkualitas maka dibutuhkan proses pengelolaan SDM yang berkualitas pula. Maka dari itu, dibutuhkan penilaian terkait kemampuan fungsi SDM dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan, yang meliputi:

1. Terpenuhi SDM yang memenuhi kualifikasi standar organisasi/perusahaan
2. Proses SDM telah berjalan baik, wajar dan objektif
3. Perberdayaan SDM menjadi bagian utama dalam pengelolaan SDM
4. Menjadikan kepuasan kerja tenaga kerja sebagai bagian dari keberhasilan organisasi/perusahaan
5. Memecahkan permasalahan lain yang berhubungan dengan SDM

Audit atas fungsi SDM dapat dilakukan untuk mengevaluasi secara menyeluruh terhadap tujuan, rencana dan program atau aktivitas SDM. Audit ini dilakukan untuk mengevaluasi pelaksanaan dan pengendalian program-program SDM.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Pengertian Audit SDM**

Audit mengevaluasi aktivitas-aktivitas sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk membenahi aktivitas tersebut. audit dapat meliputi satu divisi atau seluruh organisasi. Audit adalah kegiatan pemeriksaan terhadap suatu kesatuan ekonomi yang dilakukan seseorang atau kelompok/lembaga yang independen yang bertujuan untuk untuk mengevaluasi atau mengukur lembaga/perusahaan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan kriteria yang telah ditentukan. Menurut Gomez-Mejia (2001:28), audit sumber daya manusia merupakan tinjauan berkala yang dilakukan oleh institusi unit sumber daya manusia untuk mengukur efektifitas penggunaan sumber daya manusia yang terdapat di dalam suatu organisasi/perusahaan. Audit ini memberikan umpan balik mengenai fungsi sumber daya manusia kepada pimpinan (manajer) operasi dan spesialis SDM. Audit merupakan kontrol kualitas keseluruhan yang mengecek aktivitas-aktivitas SDM dalam sebuah departemen, divisi atau seluruh perusahaan. Audit memberikan suatu perspektif yang komprehensif terhadap praktik yang sedang berlaku, sumber daya dan kebijakan manajemen seputar pengelolaan SDM serta menemukan peluang dan strategi tersebut. Dengan demikian, audit merupakan ruang lingkup dari tugas manajemen suatu organisasi/perusahaan, sejalan dengan hakikat pengawasan itu sendiri menjadi fungsi dari setiap level manajemen. Sehingga semakin besar organisasi suatu perusahaan, biasanya mungkin beberapa perusahaan memiliki cabang yang tersebar diseluruh negeri dan bahkan hingga keluar negeri. Kegiatan Audit tidak mungkin lagi dirangkap secara fungsional oleh para manajer/departemen tertentu karena akan kehilangan objektivitas dan independensi dalam pelaksanaan tugasnya. Audit dapat dibagi dua berdasarkan siapa pelakunya yaitu: audit internal dan audit eksternal. Audit internal adalah audit yang dilaksanakan di dalam suatu organisasi dalam hal ini Badan Pengawasan Internal oleh auditor internal yang juga ketenagakerja sendiri. Auditor internal memiliki tanggung jawab sebatas unit organisasi/perusahaan atas apa yang dilakukannya dan dilaporkannya sebagai temuan. Audit eksternal adalah audit yang dilaksanakan oleh auditor eksternal dari pihak eksternal atau dari institusi independen. Audit dilaksanakan berdasarkan azas-azas formal/standar kriteria tertentu yang digunakan sebagai acuan untuk menilai. Hasil penilaian dikeluarkan oleh institusi independen

tersebut berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari proses audit. Pernyataan auditor eksternal itu adalah kesimpulan yang dijadikan dasar bagi institusi maupun pihak-pihak lain yang berkepentingan. Contoh lembaga audit eksternal adalah akuntan publik. Audit eksternal juga bisa dilakukan oleh konsultan yang diminta Dewan Audit untuk melakukan audit sesuai lingkup permasalahan tertentu. Pada perubahan lingkungan usaha dramatis yang memiliki pengaruh terhadap perubahan peran SDM. Untuk mendukung perubahan tersebut organisasi perlu melakukan *Repositioning* baik dalam hal perilaku dan kompetensi SDM sebagai bagian dari *Repositioning* peran SDM untuk meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. berpeluang menghasilkan SDM berkualitas asal kita terus melakukan perbaikan berkesinambungan atau dalam bahasa Jepang dikenal sebagai "kaizen". Salah satu strategi yang menggunakan filosofi ini adalah *Quality Control Circle* atau Gugus Kendali Mutu (GKM). GKM adalah suatu sistem dalam manajemen usaha yang bertujuan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan mutu produksi agar daya saing produk meningkat. Sistem ini fleksibel diaplikasikan dalam sektor industri apapun. Metode ini merupakan salah satu strategi cepat untuk mengembangkan SDM jika mengenyot kualitas hasil produk dengan tujuan memfokus ketenagakerja untuk proaktif mengidentifikasi, mengurai, lalu mencari solusi dari permasalahan yang kerap dihadapi dalam keseharian kerja mereka. Tantangan tenaga kerja perubahan di era globalisasi masyarakat ekonomi ASEA adalah

#### 1. Perubahan Lingkungan

Schuller (1990) melihat berbagai perubahan lingkungan bisnis tersebut meliputi aspek internal dan eksternal. Perubahan eksternal lebih banyak melihat pada berbagai faktor di luar organisasi yang mempengaruhi perubahan peran SDM. Sementara perubahan internal lebih banyak melihat pada berbagai faktor di dalam organisasi yang mempengaruhi perubahan peran SDM.

#### 2. Perubahan Eksternal

Perubahan eksternal dalam lingkungan bisnis meliputi tantangan global MEA, yang berupa ekspansi global dan persaingan akan penugasan internasional, persaingan domestik dan internasional (kinerja tenaga kerja dan pemberdayaan), karakteristik demografi (gender, pendapatan, *glass-ceilling effect*, minoritas, mayoritas, dan diversitas angkatan kerja), karakteristik angkatan kerja (tingkat pendidikan dan nilai budaya kerja). Serta terakhir trend ekonomi dan

organisasional yang meliputi: perubahan skill dan pekerjaan, perubahan organisasi, kemajuan teknologi, otomatisasi dan robotis.

### 3. Perubahan Internal

Perubahan internal dalam lingkungan bisnis meliputi permasalahan manajemen puncak (nilai budaya, hak dan etika, serta program pengembangan), struktur organisasional (Manajemen SDM strategis), budaya organisasi (filosofi SDM), ukuran organisasional (pengendalian perilaku). Berbagai perubahan internal tersebut.

### 4. Tantangan kualitas

Yang berupa penciptaan produk dan jasa berkualitas, tingginya tuntutan untuk semakin kreatif, berani mengambil resiko, dapat beradaptasi, mampu bekerja dalam kelompok serta bertambahnya tekanan untuk meningkatkan kualitas kerja dan partisipasi kerja tim.

## **Prinsip-Prinsip Audit SDM**

Adanya prinsip sumber daya manusia, menurut Tjokrowinoto (2004:10), yaitu:

1. Untuk mengevaluasi kekuatan dan kelemahan yang ada didalam suatu organisasi/perusahaan adalah mengaudit pekerjaan yang sedang dilakukan organisasi pada saat ini. Penilaian internal ini menolong menempatkan kedudukan suatu organisasi dalam mengembangkan atau memantapkan keunggulan kompetitif. Analisis yang komprehensif dari semua pekerjaan saat ini memberikan dasar untuk mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan pada masa yang akan datang.
2. Pengembangan SDM dikaitkan dengan *Human development* yang menjangkau lebih luas dari sekedar membentuk manusia yang profesionalisme dan trampil yang sesuai dengan kebutuhan sistem untuk memberikan kontribusinya dalam proses pembangunan. Pembangunan SDM dalam arti kedua ini menekankan pentingnya kemampuan (*empowering*) manusia.

## **Tujuan Audit Sumber daya manusia**

Adapun tujuan hal yang ingin dicapai melalui Audit SDM yang merupakan tujuan dilakukannya audit tersebut, yaitu

1. Untuk mengetahui pelaksanaan dan hasil kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
2. Untuk mengetahui sejauhmana personil dapat menyelesaikan job deskripsi dengan baik dan tepat waktu
3. Sebagai dasar pertimbangan pelaksanaan mutasi vertikal (promosi atau demosi), horizontal dan alih tugas bagi personil
4. Untuk memotivasi peningkatan semangat kerja, prestasi kerja dan disiplin personil
5. Sebagai pendoman yang efektif dalam melaksanakan seleksi penerimaan person di masa datang
6. Sebagai dasar penilaian kembali rencana SDM sejauhmana sudah baik atau tidak masih perlu disempurnakan kembali

### **Langkah-Langkah Audit SDM**

Dalam audit SDM terdapat 5 tahapan yang hendak dilaksanakan adalah :

1. Audit Pendahuluan, auditor menekankan kegiatan auditnya pada pencarian informasi latar belakang dan gambaran umum terhadap program/aktivitas SDM yang di audit. Informasi yang diperoleh ini nantinya digunakan oleh auditor untuk mengidentifikasi tujuan sementara audit, pengembangan kriteria, penyebab dan akibat dalam proses audit. Kriteria merupakan pendoman/ dasar bagi auditor dalam melakukan penilaian terhadap program/ aktivitas SDM, terencana peraturan SDM, Standar Operasional Prosedur (SOP) organisasi, rencana pelatihan dan pengembangan tenaga kerja, standar evaluasi yang telah ditetapkan organisasi, peraturan pemerintah.
2. Tahap review dan pengujian dan pengujian pengendalian manajemen atas program-program SDM, beberapa hal harus diperhatikan auditor dalam audit SDM yakni:
  - a. Tujuan dari program /aktivitas SDM harus dinyatakan dengan jelas dan tegas
  - b. Kualitas dan kuantitas dari SDM yang melaksanakan program kualifikasi dari SDM yang terlibat
  - c. Anggaran program
  - d. Pendoman/ metode kerja

- e. Spesifikasi dan deskripsi pekerjaan
  - f. Standar kinerja program
3. Audit lanjutan, pelaporan dan tindak lanjut sama halnya dengan proses audit pada umumnya, dimana pada audit lanjutan auditor akan mengembangkan tentuannya, pelaporan audit pun disajikan dengan bahasa yang jelas menyangkut hasil audit, serta tindak lanjut yang berhubungan dengan rekomendasi dari auditor
  4. Laporan audit, dengan berhasilnya tim audit memeriksa dan menilai kegiatan-kegiatan kepegawaian dalam organisasi, perlu disusun suatu laporan audit sumber daya manusia yang ditujukan kepada pihak-pihak yang memerlukan
  5. Tindakan lanjutan, merupakan implementasi dari rekomendasi yang diajukan auditor. Manajemen dan auditor harus sepakat dan secara bersama-sama dalam melaksanakan tindak lanjut perbaikan tersebut.

### **Pengukuran Kinerja**

Robbins (2002) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Pengukuran kinerja (*Performance Measurement*) merupakan suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi kinerja dan pengukuran kinerja yang telah disebutkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengarah pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (*critical success factors*) dan indikator kinerja kunci (*key performance indicator*).



3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemampuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

### **Kemampuan (*Ability*)**

Kemampuan (*Ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Robbins & Timonhy adalah kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu:

1. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah).
2. Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Menurut Dharma, kemampuan identik dengan kompetensi yang dimiliki yang mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Menurut Spencer dalam Hutapea, dkk, terdapat tiga komponen utama pembentuk kompetensi yaitu pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan dan motif.

Strategi peningkatan kompetensi SDM disegala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga menjadikan sumber daya manusia tetap merupakan sumber daya yang produktif. Masih menurut Sedarmayanti, dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah :

1. Konsep luas, memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja, menyangkut organisasi dan perencanaan pekerjaan, inovasi dan mengatasi aktifitas rutin, kualitas efektifitas personel yang dibutuhkan di tempat berkaitan dengan rekan kerja, manajer serta pelanggan.
2. Kemampuan dan kemauan untuk melakukan tugas.
3. Dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja.
4. Karakteristik individu apapun yang dapat dihitung dan diukur secara konsisten, dapat dibuktikan untuk membedakan secara signifikan antara kinerja yang efektif dengan yang tidak efektif.
5. Kemampuan dasar dan kualitas kinerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.
6. Bakat, sifat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja yang efektif dan baik sekali.

Berdasarkan uraian tersebut, Sedarmayanti menyimpulkan secara menyeluruh bahwa kemampuan merupakan faktor mendasar yang perlu dimiliki seseorang sehingga mempunyai kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan juga bahwa kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

### **Faktor-faktor Kemampuan**

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo, faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai. Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam menyelesaikan sesuatu.
2. Keterampilan. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan ketrampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pekerjaan pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.
4. Karakteristik kepribadian. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. Motivasi. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seorang bawahan.
6. Isu emosional. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.
7. Kemampuan intelektual atau pengetahuan. Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.
8. Budaya Organisasi.

### **Pendidikan dan Pelatihan**

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan. Menurut Sumarsono pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan menurut Dessler (2009) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan

lain sebagainya. Pengertian Pendidikan menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”. Pendidikan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pendidikan dan pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Hasibuan, faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan dan pelatihan antara lain:

#### **1. Peserta**

Peserta pendidikan dan pelatihan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, usianya dan lain sebagainya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan pelatihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

#### **2. Pelatih/Instruktur**

Pelatih/Instruktur adalah seseorang yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dan pembelajaran kepada peserta pelatihan dibidang tertentu. Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya sasaran yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau *teaching skill*nya tidak efektif, jadi dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.

#### **3. Fasilitas Pendidikan dan Pelatihan**

Fasilitas sarana dan prasarana dibutuhkan untuk pendidikan dan pelatihan itu sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat, mesin-mesin

yang akan dipergunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pendidikan dan pelatihan.

#### 4. Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta. Untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.

#### 5. Dana Pendidikan dan Pelatihan

Dana yang tersedia untuk pendidikan dan pelatihan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

### **Tahap-tahap Pendidikan dan Pelatihan**

Dalam menyusun suatu program pendidikan dan pelatihan manajemen sumber daya manusia harus merancang dengan cermat sehingga dana yang dikeluarkan untuk pendidikan dan pelatihan tersebut tidak sia-sia, pegawai bisa mendapatkan manfaat bagi pengembangan dirinya dan terutama agar pelatihan tersebut membawa perbaikan yang berarti bagi instansi. Menurut Handoko, langkah-langkah yang seharusnya diikuti sebelum kegiatan pendidikan dan pelatihan dimulai :

#### 1. Penilaian dan identifikasi kebutuhan

Untuk memutuskan pendekatan apa yang akan digunakan, organisasi perlu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Penilaian kebutuhan mendiagnosa kebutuhan-kebutuhan latihan dan tantangan-tantangan lingkungan yang dihadapi organisasi sekarang. Kemudian, manajemen mengidentifikasikan berbagai masalah dan tantangan yang dapat diatasi melalui latihan atau pengembangan jangka panjang.

#### 2. Sasaran latihan dan pengembangan

Setelah evaluasi kebutuhan-kebutuhan latihan dilakukan, maka sasaran-sasaran dinyatakan dan ditetapkan. Sasaran-sasaran ini mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan berfungsi sebagai standar-standar dimana prestasi kerja individual dan efektivitas program dapat diukur.

### 3. Isi program

Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran latihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai ketrampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap. Apapun isinya, program hendaknya memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan peserta. Bila tujuan-tujuan organisasi diabaikan, upaya pelatihan dan pengembangan akan sia-sia. Para peserta juga perlu meninjau isi program, apakah relevan dengan kebutuhan, atau motivasi untuk mengikuti program-program rendah atau tinggi. Agar isi program efektif, prinsip-prinsip belajar harus diperhatikan.

### 4. Prinsip-prinsip belajar

Meskipun studi tentang proses belajar telah banyak dilakukan, tetapi masih sedikit yang dapat diketahui tentang proses belajar tidak dapat diamati, hanya hasilnya dapat diukur. Bagaimanapun juga ada beberapa prinsip belajar yang bisa digunakan sebagai pedoman tentang cara-cara belajar yang paling efektif bagi para karyawan. Disamping itu perlu menyadari perbedaan individual, karena pada hakekatnya para karyawan mempunyai kemampuan, sifat dan sebagainya yang berbeda satu dengan lainnya.

## Kesimpulan

Dari kesimpulan tersebut bahwa perubahan era globalisasi Masyarakat ekonomi Asea (MEA), perlu fokus peningkatan *skill* serta pembenahan kembali melalui Audit Sumber Daya Manusia (ketenagakerja). Agar pembenahan tersebut dapat dilakukan dengan tahap review dan pengujian program-program SDM, yang harus diperhatikan dalam audit SDM yakni: tujuan dari program/aktivitas SDM harus dinyatakan dengan jelas dan tegas, kualitas dan kuantitas dari SDM yang melaksanakan program kualifikasi dari SDM yang terlibat, anggaran program, pedoman/metode kerja, spesifikasi dan deskripsi pekerjaan, serta, standar kinerja program. Dan selain itu juga peningkatan pendidikan, pemerataan pendidikan, kesehatan, implemetasi pelatihan kepada ketenagakerja, kontribusi fasilitas yang memadai, pembenahan struktur ketenagakerjaan di Indonesia, dan lain – lain akan mendorong kualitas tenaga kerja. Sebuah negara memiliki daya saing yang tinggi dan mampu berkompetisi di kancah regional dan global maka dapat dipastikan tenaga kerja yang dimiliki telah mampu mencapai standarisasi dan memiliki

reputasi yang baik yang tentunya akan menguntungkan negara. Dengan demikian, kita harus berusaha dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengejar ketertinggalan dari negara-negara lain, khususnya di kawasan ASEAN.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian keunggulan bersaing perusahaan, dukungan SDM sangat berkualitas tinggi korelasi positif dengan penciptaan nilai tambah dan tingkat kualitas keputusan yang diambil dalam perusahaan.

Audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Audit SDM menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas-aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisiensi dan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi perbaikan kinerja dari program / aktivitas tersebut.

### **Daftar Pustaka**

- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*, Penerbit : Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Gomez-Mejia, R. Luis, dkk. 2001. *Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR Serta Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Michael Zwell. 2009. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi*.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P, 2002. *Perilaku Organisasi :Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid I, Edisi Indonesia, Jakarta : Prenhallindo.
- Sedarmayanti, 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.

Sumarsono. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik.*,

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang *Pengertian Pendidikan*

Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.